

Etude prospective emplois, métiers, compétences et formations de la Filière Française de l'Eau

Année 2020

L'EMPLOI DE LA FILIERE

Une filière qui compte **124 000 ETP*** en 2020

13 000 ETP recrutés, dont **renouvellement de plus de 7000 ETP** sur 2020 - 2025 (départs en retraite notamment)

Diversification élevée des besoins métiers et compétences

→ forte diversité des actions RH à mener

* Equivalent Temps Plein

Plus d'une centaine de métiers



LES DONNEES QUI IMPACTERONT L'EMPLOI ET LES METIERS

Le **volume d'investissements** dans les infrastructures, les équipements et les services par les donneurs d'ordre de la filière: **6 Milliards d'€/an** depuis 2016 en moyenne

→ Les Plans de relance (national et Agences de l'Eau) créeraient ainsi plus de **1 500** emplois entre 2020 et 2025.

Le **milieu urbain et semi-urbain** : population plus dense, ouvrages d'eau et d'assainissement industrialisés, reliés par des réseaux plus courts

Accélération des investissements technologiques sur la période (compteurs connectés, automatismes de gestion industrielle)

→ Organisation par métier (spécialisation)
→ Impact sur les besoins de compétences en maintenance d'équipements et l'organisation de la relation client (ex : relève, digitalisation)

Effets de la loi NOTRe : transfère les compétences d'eau potable et d'assainissement aux intercommunalités

Mutualisation de capacités humaines, techniques, financières...et moyens RH

→ Besoin accru de professionnalisation de tous les métiers (structures nouvelles)
→ 1er facteur de nouveaux recrutements sur la période 2020-2025, soit plus de **2 000 ETP**

L'élargissement des enjeux et compétences demandées pour le même niveau de service

Viellissement accéléré des réseaux d'eau potable, phénomènes climatiques plus fréquents et d'ampleurs plus élevées, diversification des pollutions, contraintes énergétiques, contraintes plus fortes sur la ressource en eau, ex : recherches de fuites)

→ Besoin d'élargissement des compétences et des investissements RH pour le même service de l'eau

Le **milieu rural et montagnard** : populations moins denses et variables, ouvrages plus déconcentrés et petits, reliés par des réseaux plus longs

Digitalisation moins présente
Priorité à la maintenance des ouvrages, réseaux et à l'aménagement
Ressources économiques variables

→ Organisation par zone (polyvalence)
→ Modèle d'organisation très différent pour le même service de l'eau

Un impact variable de la crise sanitaire selon les acteurs :

-1% sur les effectifs par rapport aux prévisions en 2020 et en 2021 pour les gestionnaires de services de l'eau

Plus difficile pour les industriels et équipementiers spécialisés qui ont subi des reports de commandes importants et ont accusé une baisse des effectifs 2020 de **-10%** en moyenne

TENSIONS SUR LE RECRUTEMENT

Besoin d'élargir le recrutement par compétences, en complément des spécialistes métiers



Electromécanicien.ne /
technicien.ne maintenance



Technicien.ne instrumentation et
mesures



Spécialiste automatismes et
télégestion



Spécialiste ordonnancement -
programmation de travaux

**8 métiers
représentant 55%
des recrutements
2020-2025**



Responsable études
techniques



Dessinateur.rice-
projeteur.se-technicien.ne
SIG



Technico-commercial.e



Chef.fe d'équipe (travaux,
exploitation, maintenance)

Concurrence sur ces profils au sein de la filière et avec d'autres acteurs (industries, énergéticiens)

— **Déficit d'attractivité salariale** + **Attractivité de l'aspect environnemental et territorial de l'eau**

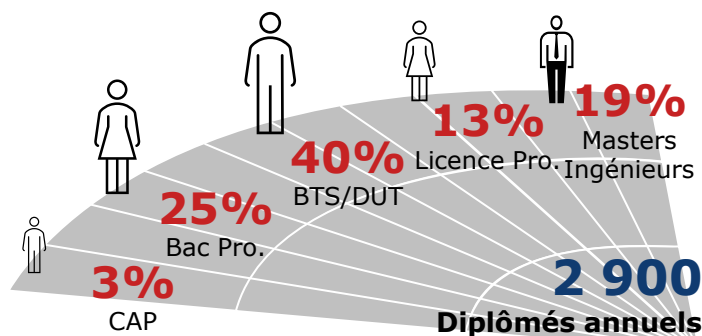
Accélération de la demande dans le domaine de **l'Ingénierie de l'eau**

Accroissement des tensions existantes, notamment sur les nouveaux diplômés annuels



LE SYSTÈME DE FORMATION PROFESSIONNELLE SPECIALISE DANS LE DOMAINE DE L'EAU

Une **capacité intéressante** de diplômés annuels sur la somme des niveaux **de recrutement** ...



... mais un taux de poursuite d'étude élevé :

→ **1200 diplômés « spécialisés eau » qui continuent leurs études dans une autre filière** que celle de l'eau chaque année

- Formation professionnelle continue **externe** : une offre robuste sur les domaines techniques ► atout de la filière mais des budgets polarisés sur les besoins liés à la **santé/sécurité** des collaborateurs, pas assez sur formations métiers
- Poids relatif très important de la formation professionnelle continue **interne** : **budget supérieur** au budget de formation « classique » de l'organisation
- Effort de formation professionnelle continue interne souvent **empirique sur le plan pédagogique**, provoque des **surcoûts**. Pédagogie qui se révèle **très lente par rapport à la vitesse accélérée des départs** entre 2020 et 2025 (vieillesse de certains actifs).

PRINCIPALES MESURES POUR L'EMPLOI ET PROFESSIONNALISATION

1

Rationaliser l'effort de formation professionnelle continue interne, par les Actions de Formation en Situation de Travail (AFEST), pour regagner des marges de manœuvre en termes de temps de formation, de qualité pédagogique et de suivi RH

2

Décrire finement les métiers, compétences et activités au niveau de la filière pour accompagner l'AFEST en tant que base pédagogique et amorcer le déploiement de politiques GPEC au sein des acteurs locaux

3

Compléter le dispositif de certifications existantes par des certifications qui faciliteraient l'élargissement des profils recrutés (ex : Ingénierie de l'eau)

4

Élargir les profils potentiels de recrutements en tensions, en s'appuyant sur les dispositifs de formation interne ou de filières, pour un **raisonnement global « recrutement ◄► formation »**

5

S'appuyer sur les atouts de la formation professionnelle continue du secteur : offre de formation externe robuste sur l'expertise technique, sur l'alternance (notamment sur les populations peu qualifiées).